

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku sukarela atau *ekstra-role* behavior yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja, meliputi sifat mementingkan kepentingan orang lain, kebaikan, kewargaan yang baik, ketelitian dan bersikap sportif.
2. Karakteristik pekerjaan adalah dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang bersifat khusus yang berada di dalam semua pekerjaan dan dirasakan oleh para pekerja dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan meliputi keragaman keterampilan, identitas tugas, pentingnya tugas, otonomi dan umpan balik.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Bintang AdiBusana. Karakteristik pekerjaan dengan perilaku kewargaan organisasi memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 30,65 + 0,566X$.

4. Berdasarkan pengolahan data responden pada karyawan PT Bintang Adi Busana dapat disimpulkan bahwa skor dimensi terbesar perilaku kewargaan organisasi adalah dimensi kebaikan yaitu sebesar 20,49 % sedangkan skor dimensi terbesar karakteristik pekerjaan adalah dimensi keragaman ketrampilan sebesar 20,13%.
5. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran, membuktikan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Sedangkan berdasarkan perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi berarti, sehingga model regresi \hat{Y} merupakan model regresi linier. Dengan uji Keberartian Regresi diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh berarti (signifikan).
6. Dari hasil perhitungan koefisien kolerasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerja (variabel X) dengan perilaku kewargaan organisasi (variabel Y).
7. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kewargaan organisasi sebesar 24,78%.

2. Implikasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi karyawan pada PT Bintang AdiBusana.

Berdasarkan skor dimensi dominan variabel perilaku kewargaan organisasi diketahui bahwa dimensi yang paling menentukan adalah kebaikan

sebesar 20,49%. dengan adanya sikap sopan santun dan hormat yang ditunjukkan karyawan, karyawan lebih menghargai dan memperhatikan orang-orang yang ada di sekitarnya. sedangkan berdasarkan skor dimensi dominan variabel karakteristik pekerjaan diketahui bahwa skor dimensi yang paling menentukan adalah keragaman keterampilan sebesar 20,23%.

Dari hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan perilaku kewargaan organisasi. karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan positif dengan perilaku kewargaan organisasi. Semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dimiliki karyawan maka perilaku kewargaan organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan semakin tinggi.

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Bintang AdiBusana, yaitu:

1. Bagi Perusahaan, sebaiknya memberikan umpan balik (*feed back*) secara langsung pada karyawan yaitu atasan transparan dalam memberikan informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat melakukan pekerjaan yang diberikan atasan. Karyawan tidak akan bersemangat melakukan pekerjaannya jika mereka tidak memperoleh informasi secara langsung tentang hasil pekerjaannya. Hal ini dapat membuat karyawan mengalami penurunan dalam perilaku kewargaan organisasi.

2. Bagi karyawan, hendaknya memiliki sifat kewargaan yang baik, yang menunjukkan keinginan untuk bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi, yang mengarah kepada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya sehingga karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan organisasi sehingga kualitas pekerjaan yang mereka kerjakan lebih baik.